



本文刊載於 2010 年 9 月 20 日之星島日報

終止僱傭合約 - 發適當通知或付代通知金便可?

人事經理黃小姐收到總公司的指令，要求香港辦事處繼續開源節流，以繼續改善集團的潤利水平。黃小姐翻開上半年員工記錄，其中陳伯在 3 個星期前因工受傷，至今仍未康復。公司需另聘一名臨時工暫代陳伯的職位。陳伯在受傷前表現平平，公司方面可否按僱傭合約發出適當通知解僱陳伯？

〈僱傭條例〉明文規定 僱主不可在以下情況解僱僱員：(1) 僱員已證實懷孕及已發出懷孕通知；(2) 有薪病假期間；(3) 由於僱員曾在有關執行勞工法例、工業意外或違反工作安全規例而進行的法律程式中提供證據或向進行查訊的公職人員提供資料而解僱僱員；(4) 因僱員參與職工會或職工會的活動而解僱僱員；或 (5) 在未與因工受傷的僱員達成工傷補償的協議之前，或在有關的評估證明書仍未發出之前解僱僱員。

如違反上屬規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元。

相反來說，僱主是否在所有情況下必須給予足夠的通知期，或付適當代通知金才可解僱僱員？根據〈僱傭條例〉第 9 條，如果僱員：(1) 故意不服從僱主合法合理的命令；(2) 行為不當；(3) 欺詐、不忠實；或 (4) 慣常疏忽職責，僱主可即時解僱僱員，而無須預先通知或給予代通知金。儘管如此，在實際上，引用第 9 條的例子並不普遍。法官曾在過去的案例中指出，僱員的不當行為須達到「不履行合約」的程度，即時解僱的理據才成立。故此，僱主在行使第 9 條前，宜先向律師作進一步查詢。

在陳伯的這個例子中，黃小姐在陳伯病假期間不可預發通知或付代通知金解僱他。看來黃小姐要達到開源節流，要另外想辦法了。

陳潔心執業律師

聲明

香港律師會鄭重聲明，本文所載內容是參照文章刊登日適用法律而提出看法，並不構成任何法律意見。讀者如有個別法律問題，應當就其個別情況向律師徵詢意見。

本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。

任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。

聲明

香港律師會鄭重聲明，本文所載內容是參照文章刊登日適用法律而提出看法，並不構成任何法律意見。讀者如有個別法律問題，應當就其個別情況向律師徵詢意見。

本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。

任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。